Nr 1 Warszawa — Lipiec — 1937 Rok VIII

NASZ ŚWIAT

MIESIĘCZNIK
ORGAN ZRZESZENIA PRACOWNIKÓW BANKU POLSKIEGO



MYŚL, BĘDĄCA WYRAZEM NOWEJ TENDENCJI W STOSUNKACH PRACOWNICZYCH

„STOSUNKI MIĘDZY PRACODAWCĄ A PRACOWNIKIEM MUSZĄ SIĘ POD KONTROLĄ I NACISKIEM PAŃSTWA W TEN SPOSÓB UŁOŻYĆ, ABY ZAPEWNIĆ WARSZTATOM RACJONALNE WARUNKI PRODUKCJI, A RZESZOM PRACOWNICZYM PEWNOŚĆ JUTRA I STOPNIOWY, ALE STAŁY WZROST POZIOMU ŻYCIA.

PRACODAWCY I PRACOWNICY MUSZĄ SIĘ NAUCZYĆ ZASIADAĆ PRZY JEDNYM STOLE I UŁOŻYĆ WSPÓŁŻYCIE I WSPÓŁPRACĘ W RZETELNYCH RAMACH REALNYCH MOŻLIWOŚCI, PAMIĘTAJĄC O WARSZTATACH PRACY, Z KTÓRYMI NIE TYLKO ICH LOS, ALE I BYT POLSKI JEST ZWIĄZANY".

ADAM KOC



PAN NACZELNY DYREKTOR BANKU POLSKIEGO DR. LEON BARAŃSKI

z okazji rozpoczęcia piątego roku wydawnictwa „Naszego Świata" nadesłał Redakcji pismo, w którym m. in. napisał:

„...Zdaje się, że okres w który wejdziemy jutro, będzie znacznie większą wagę poświęcał sprawom ducha i myśli — niż epoka wczorajsza.

„Naszemu Światu", który reprezentuje myśl i słowo grona ludzi skupionych w Zrzeszeniu pracowników Banku Polskiego życzę — by zgodnie z tym prądem przyczyniał się coraz bardziej do kształcenia ducha i pogłębiania umysłu swych czytelninków".

PAN DR. WŁADYSŁAW MIECZKOWSKI, B. NACZELNY DYREKTOR BANKU POLSKIEGO

w piśmie przesłanym Redakcji „Naszego Świata" w 1932 r. stwierdził:

„Dążąc do podniesienia moralnego i intelektualnego poziomu pracowników, oddaje „Nasz Świat" poważne usługi Instytucji naszej; zaufanie bowiem i szacunek, jakiemi w coraz większej mierze cieszy się Bank Polski, zależą w znacznym stopniu od kwalifikacyj moralnych i umysłowych jego pracowników".

WZNOWIENIE „NASZEGO ŚWIATA"

Na podstawie uchwały XVIII Zgromadzenia Delegatów, Zarząd Główny, korzystając z pomyślnej zmiany wewnętrznych stosunków w Banku, wznawia wydawnictwo „Naszego Świata" po z górą dwuletniej przerwie, wywołanej nagłym przeniesieniem służbowym z Warszawy do Oddziałów prowincjonalnych większości członków ówczesnego Komitetu Redakcyjnego.

Podejmując trud odbudowania od podstaw zamarłej placówki, Redakcja ma to przekonanie, że istnienie pisma pracowniczego na terenie każdej wielkiej instytucji jest dla niej faktem pożytecznym i dowodem nowoczesności jej stosunków wewnętrznych.

Dla instytucji pismo pracownicze może być czynnikiem ułatwiającym współpracę między kierownictwem i personelem, może być wentylem, przez który ulatniać się mogą wszelkiego rodzaju rozgoryczenia i żale, oddziaływające niekorzystnie na atmosferę wewnętrznych stosunków; może być również — czynnikiem podnoszącym fachowość personelu. Dla zrzeszenia pracowniczego organ prasowy jest jednym z najważniejszych środków działania, znakomicie potęgującym zwartość organizacji, jest narzędziem krystalizowania opinii członków oraz wypracowywania ideologii i metod działania organizacji, jest wreszcie terenem wyrabiania się nowych działaczy, od których ilości i jakości zależy rozwój i przyszłość każdej organizacji.

Dwie będą cechy charakterystyczne „Naszego Świata": 1) będzie on zamieszczał utwory samodzielne wyłącznie pracowników Banku Polskiego; prace obcych autorów będą zamieszczane tylko wyjątkowo, gdy będą dotyczyły tematów szczególnie interesujących ogół pracowników Banku; 2) będzie on poruszał wyłącznie zagadnienia zrzeszeniowe, dotyczące ruchu pracowniczego na terenie Banku Polskiego i na terenach pokrewnych, oraz zagadnienia fachowe, dotyczące działalności i organizacji Banku Polskiego i banków centralnych.

Dzięki tym cechom wyróżniającym — „Nasz Świat" nie będzie konkurował z żadnym z istniejących czasopism, ale będzie stanowił ich uzupełnienie.

Ograniczając kadrę współpracowników do grona pracowników Banku Polskiego, „Nasz Świat" w pewnej mierze uzyska charakter organu samokształcenia. Licząc się z tym, że większość pracowników naszej Instytucji nie zajmuje się publicystyką, Redakcja „Naszego Świata" chętnie na żądanie pomagać będzie osobom, pragnącym wypowiedzieć się na łamach pisma, przez dostarczanie niezbędnych materiałów i udzielanie wskazówek. Pismo stać będzie zawsze otworem — zgodnie z tradycją lat poprzednich — dla wszystkich Kolegów, posiadających skrystalizowany pogląd na sprawy interesujące ogół zrzeszonych.

Ogólną tendencją pisma jest służenie dobru publicznemu. Pismo nie będzie broniło takich postulatów, któreby były sprzeczne z istotnym interesem Instytucji lub społeczeństwa, i nie będzie zamieszczało takich prac, w którychby przejawiała się mało konstruktywna myśl lub niszcząca i jałowa złośliwość. Przyjęcie tej zasady upoważnia Redakcję „Naszego Świata" do zwrócenia się do Władz Banku o moralne poparcie dla pisma i o swobodne korzystanie z jego łamów w jak najszerszym zakresie. Zamieszczone powyżej pisma świadczą o istnieniu stałej łączności między „Naszym Światem" a Władzami Banku od samego początku istnienia tego organu.

Redakcja „Naszego Świata"

POTRZEBUJEMY DZIAŁACZY Z CHARAKTEREM!

OD TEGO ZALEŻY REALIZACJA POSTULATÓW ZRZESZENIOWYCH

Chociaż mam za sobą dwuletnią pracę w Zarządzie Głównym w ubiegłych kadencjach, odczuwam jednak dużą trudność w sformułowaniu odpowiedzi na zagadnienie, od czego właściwie zależy realizacja postulatów zrzeszeniowych. Trudność ta pochodzi stąd, że nigdy nad tym nie zastanawialiśmy się w dawnych latach. Ot, po prostu, dobrze opracowany memoriał do Władz Banku w jakiejś sprawie, o ile zawierał dostatecznie przekonywujące argumenty, mógł liczyć na przychylne załatwienie. Rozumiem jednak, że gdybym dziś napisał, po praktyce ostatnich kilku lat, że realizacja postulatów zrzeszeniowych zależy od dobrego redagowania przekonywujących memoriałów, to naraziłbym się na zarzut nieżyciowości. Obecnie panuje niekorzystna dla pracowników tendencja, sprzyjanie pracownikom przestało być modne i przekonywujące argumenty nie mają dziś decydującego znaczenia. Trzeba szukać innych sposobów i metod przeprowadzania naszych upragnień i konieczności życiowych, o ile ich słuszność nie ulega wątpliwości.

Jedni koledzy powiadają, że należy przekształcić nasze Zrzeszenie na związek zawodowy i bardziej wzmocnić wewnętrzną spoistość Organizacji; drudzy są zdania, że trzeba opracować program Zrzeszenia na szerokiej podstawie ideowej, aby koło niego skupić wszystkich pracowników i pobudzić ich do pełnej poświęcenia działalności; wreszcie inni twierdzą, że należy szukać oparcia o jakieś siły polityczne w Kraju. Wszystko to są — może i dobre zalecenia, to też Zarząd Główny powinien się nad nimi zastanowić.

Jeśli chodzi o moje osobiste przekonanie, to — moim zdaniem — wszystko zależy od charakteru i oblicza duchowego naszych działaczy. Pod tym względem największą odpowiedzialność za losy nasze ponoszą delegaci na Zgromadzenie z Warszawy, którzy corocznie układają listy kandydatów do Zarządu Głównego. Za czasów mego udziału w Zarządzie Głównym typy działaczy do niego wprowadzonych nie zawsze były szczęśliwie dobierane. Źle byłoby, gdyby osoby, nadające ton pracom zrzeszeniowym, przez całą kadencję nie mogły zapomnieć o tym, że są kandydatami na stanowiska kierownicze w Banku i trwali w podwójnej roli działaczy zrzeszeniowych i przyszłych dygnitarzy, którymi potem nawet nie zawsze mogą zostać.

Tak mogło być dawniej. Jeśli i obecnie pozwolilibyśmy sobie na luksus posiadania takich działaczy, to ostatecznie już pogrążylibyśmy się w tej ruinie, nad brzegiem której stoimy. Dziś więcej, niż kiedykolwiek dawniej potrzebujemy rasowych działaczy zrzeszeniowych i to na wszystkich placówkach zarządowych. Jeśli będziemy mieć takich działaczy — to wierzę, że jakiekolwiek metody będą stosować — dojdą do dobrych rezultatów. Chodzi o to, aby nasi działacze istotnie wzięli się do obrony interesów pracowniczych i pamiętali o tym, że na reprezentowanie innych tendencyj będą mieli czas, gdy przypadkiem zostaną powołani przez Bank do jakichś wyższych zadań. Na razie niech przeżywają w pełni swą młodość i niech się naprawdę czują pracownikami. Pracownicy z istotnie wyższym przygotowaniem zawodowym, których tu i owdzie słyszy się, jak narzekają na brak możności zastosowania swej wiedzy, niech skierują swe zainteresowania do pracy zrzeszeniowej, która stanowi piękne pole działania. Należy angażować swe siły w takich dziedzinach, w których siły te są pożądane i mogą znaleźć należytą ocenę, a nie w dziedzinach, cierpiących na nadmiar kandydatów, gotowych do pełnienia wszelkich funkcyj.

K. P.

MARSZAŁKOWI JÓZEFOWI PIŁSUDSKIEMU

ZRZESZENIE

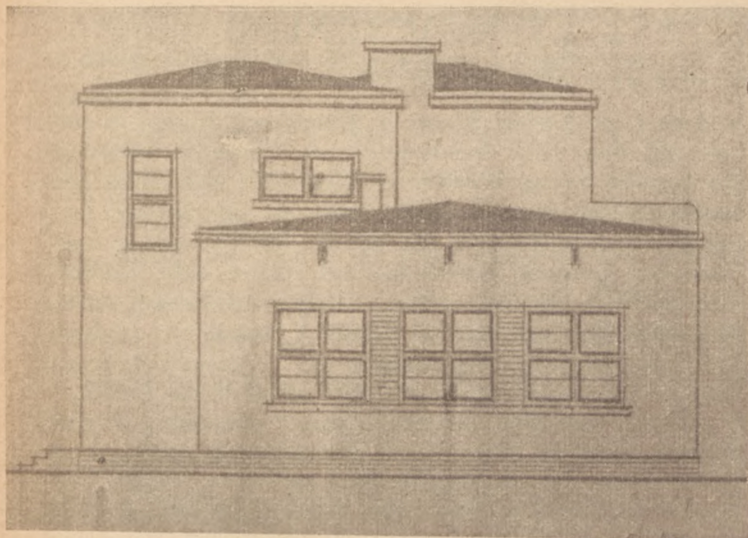
wznosi żywy pomnik w Terpiłowiczach

Czas, jaki nas dzieli od śmierci Pierwszego Marszałka Polski, uwypuklając Jego postać na tle naszej szarej rzeczywistości codziennej, pobudził wszystkie warstwy społeczeństwa do wielkiej ofiarności na cele uczczenia Jego pamięci. W akcji tej nie zabrakło, rzecz prosta, i pracowników Banku Polskiego. Zadeklarowane składki w wyniku dobrowolnego opodatkowania się ogółu zrzeszonych oraz dotacja XVII Zgromadzenia Delegatów (łącznie ca zł 12.000.—) powinny były być przekazane Naczelnemu Komitetowi Uczczenia Pamięci Marszałka, który miał zadecydować o przeznaczeniu zebranych kwot, a którego głównym zadaniem miała być budowa pomnika Marszałka w Warszawie.

Zarząd Główny postanowił jednak samorzutnie uczcić pamięć Marszałka żywym pomnikiem przez wybudowanie Szkoły Powszechnej Jego Imienia na Kresach Wschodnich i bezzwłocznie podjął usilne starania o uzyskanie na to zgody Naczelnego Komitetu. Na miejsce budowy na wniosek Koła w Brześciu nad Bugiem wybrano wieś Terpiłowicze.

Jest to wieś rdzennie polska, której historia sięga dawnych stuleci. Otoczona zewsząd obcymi elementami, których ustosunkowanie do państwowości polskiej można w najlepszym wypadku określić jako obojętne, zamieszkała jest przez t. zw. szlachtę zaściankową. Oddalona o 18 km od Brześcia nie posiada zupełnie jakichkowiek urządzeń, niezbędnych dla człowieka kulturalnego. Nie ma nawet kościoła. Istnieje tylko szkółka prowadzona przez Polską Macierz Szkolną w wynajętej izdebce (wielkości ca 4 na 5 mtr kw.), w której na dwie zmiany uczy się przeszło 60 dzieci. Praca nauczycielki w tych warunkach przypomina do złudzenia pracę bohaterki jednej z nowel Żeromskiego.

Po uzyskaniu zgody Naczelnego Komitetu Zarząd Główny przystąpił do realizacji swych zamierzeń. Pod budowę szkoły miejscowi obywatele specjalną uchwałą gromadzką przeznaczyli z własnych gruntów plac wielkości 3.600 mtr kw. oraz zobowiązali się do bezpłatnego zwiezienia potrzebnego materiału.



Fragment Szkoły-Pomnika w Terpiłowiczach.
(Według projektu arch. B. Nowaka)

Ponieważ jednak kosztorys budowy skromnego murowanego budynku, sporządzony przez architekta, przy jak najdalej posuniętej oszczędności, wyniesie maksymalną kwotę zł 20.000.—, XVIII Zgromadzenie Delegatów zwróciło się z apelem do ogółu zrzeszonych o dobrowolne opodatkowanie się, w celu pokrycia brakującej kwoty ca zł 8.000.—

W końcu ub. m. dla zbadania na miejscu sprawy budowy Szkoły-Pomnika udali się do Brześcia n/B. delegaci Zarządu Głównego, a mianowicie kol. prezes St. Zieliński i kol. L. Włodarski, nawiązując kontakt z miejscowymi władzami. Zarówno p. Wojewoda, jak i tamtejszy kurator szkolny okazali wielkie zainteresowanie dla podjętej akcji, obiecując ze swej strony wszelką pomoc i współdziałanie oraz składając na ręce prezesa Zarządu Głównego wyrazy wdzięczności i gorącego podziękowania dla ogółu zrzeszonych za tak piękną inicjatywę, która — być może — stanie się bodźcem i dla innych organizacyj do podobnie szlachetnych zamierzeń.

Następnie koledzy delegaci zwiedzili w Terpiłowiczach teren pod budowę Szkoły-Pomnika, otaczani tłumem dziatwy szkolnej i mieszkańców, w rozmowach z którymi — pomimo wyrazów gorącej sympatii — dawała się jednak wyczuć pewna nuta niewiary w możliwość wybudowania Szkoły.

Koleżanki i Koledzy!

Zarząd Główny powołał do życia odpowiedni Komitet, który przystąpił już do budowy.

Od Was więc tylko zależy, ażeby Terpiłowicze nie zawiodły się na Zrzeszeniu Pracowników Banku Polskiego!

NASZ POGLĄD NA SPRAWY PERSONALNE

O CELOWE ZUŻYTKOWANIE PRACOWNIKÓW

Szanowny Kolego Redaktorze!

...Pod powyższym tytułem przesyłam Panu artykuł teoretyczny. Nie dotyczy on specjalnie żadnej instytucji. Staram się w nim dociec, jakie powinny być zasady polityki personalnej, jeśli ma być ona zgodna z interesami odnośnej instytucji i całego kraju, a także samych pracowników. Sądzę, że powinniśmy starać się ustalić nasz pogląd w tych sprawach, aby uświadomić sobie, jakie jest źródło tego rozgoryczenia i zwątpienia, jakie się szerzy...

J. W.

Polityka personalna jest to gospodarka materiałem ludzkim, jakim dysponuje instytucja. Ma ona doniosłe i zasadnicze znaczenie dla rozwoju i działalności każdej instytucji z tego względu, że „człowiek jest źródłem najistotniejszych wartości" (E. Kwiatkowski — „Dysproporcje"). Od tego, jakich ludzi instytucja przyjmuje na pracowników, jakie każdemu pracownikowi powierza funkcje i kogo przesuwa w zwyż po szczeblach hierarchii, zależy układ wewnętrznych stosunków, sprawność instytucji, jej tendencje, poziom, wartość i użyteczność społeczna. Wszystko bowiem ostatecznie zależy od ludzi.

W gospodarowaniu materiałem ludzkim jest niezbędny zmysł handlowy, polegający na najlepszym spożytkowaniu każdego pracownika. Jeśli to wykorzystywanie polega wyłącznie na ustalaniu jak najniższych zarobków — jest to wyzysk, nie mający nic wspólnego z zasadami zdrowej polityki personalnej. Nie chodzi bowiem o to, aby pracownika nisko opłacać, ale o to, aby korzyści, jakie przynosi instytucji, były wyższe od wypłacanego mu przez instytucję wynagrodzenia.

Najważniejszą zasadą zdrowej polityki personalnej, zasadą zgodną nie tylko z interesem instytucji, ale i pracowników oraz całego kraju, jest przydzielanie każdemu pracy możliwie najwyższego gatunku, jaką zdolny jest wykonać. Każdy powinien być przeznaczony do dziedziny najlepiej jemu odpowiadającej, gdyż tylko wtedy instytucja może otrzymać od danego pracownika przy tym samym uposażeniu pracę najbardziej wydajną i wartościową, a pracownik ze swej strony ma okazję zawodowego „wyżycia się". Zasada wyżej wymieniona nie jest nowa; głosili ją od dawna amerykańscy przemysłowcy. Ale jest rzeczą charakterystyczną, że wszelkie narzekania pracowników na politykę personalną sprowadzają się w gruncie rzeczy do upominania się o respektowanie tej zasady. Jest bowiem ona słuszna i pożyteczna.

Tymczasem stosunki personalne w wielkich instytucjach roją się od fantastycznych paradoksów. Z jednej strony na poważnych stanowiskach ludzie nienależycie obeznani ze swymi obowiązkami, a z drugiej — wysoko wykwalifikowani i uzdolnieni pracownicy najzupełniej niewykorzystani z punktu widzenia zawodowego. Znawca przedmiotu K. Barliński pisał w swej książce p.t. „Organizacja nowoczesnego biura": „Nieraz najzdolniejsi i najbardziej wartościowi urzędnicy całymi latami pełnią funkcje błahe, któreby woźny lub goniec wykonał równie dobrze". Tego rodzaju fakty są jedną z głównych przyczyn obok trosk materialnych tego rozgoryczenia, zniechęcenia i przygnębienia, jakie szerzy się wśród pracowników umysłowych. Tego rodzaju stan rzeczy szerzy równie duże spustoszenia w psychice inteligencji pracującej i pogłębia jej radykalizację — jak niesprawiedliwe obniżki uposażeń.

Aby każdemu pracownikowi można było przydzielić pracę możliwie najwyższego gatunku, jaką jest zdolny wykonać, jest niezbędne stosowanie odpowiedniego, dobrze obmyślonego i przewidującego systemu przyjmowania i awansowania pracowników.

Przy angażowaniu nowych pracowników jest niezbędne zachowanie słusznej proporcji między ilością pracowników wyżej i niżej wykwalifikowanych. Gdy bowiem, naprzykład, instytucja przyjmuje w pewnym okresie czasu nadmierną ilość pracowników z wyższymi kwalifikacjami — to musi liczyć się z tym, że po kilkunastu latach stanie się grobem licznych talentów, uzdolnień i wartości. Tak też istotnie stało się z wieloma instytucjami w Polsce. Z drugiej strony jest słuszną zasada nieangażowania na stanowiska średnie i wyższe (z wyjątkiem najwyższych, na obsadzanie których mają wpływ względy natury wyższej) pracowników nowych z pominięciem dawnych i dobrze zasłużonych. Prof. E. Hauswald w książce swej p.t. „Organizacja i Zarząd" z całym naciskiem podkreśla, że powinno się dawać pierwszeństwo przy obsadzaniu stanowisk kierowniczych najzdolniejszym urzędnikom własnym. Tymczasem — jak wiadomo — nie zawsze dzieje się ściśle według tej zasady. Przez przyjęcie nowego pracownika do wielkiej instytucji odrazu na wyższe stanowisko, któryś z dawnych pracowników tej instytucji do końca życia będzie dzień po dniu przeżywał pewnego rodzaju zawód życiowy.

System awansowania ma ogromne znaczenie z punktu widzenia przydzielania każdemu pracy jemu najlepiej odpowiadającej, a to z tego powodu, że zajęcie pewnych stanowisk jest w dużej mierze zależne od stopnia służbowego kandydatów na dane stanowiska. Im pracownik szybciej posuwa się po szczeblach hierarchii — tym wcześniej może stać się kandydatem do stanowisk bardziej interesujących, węzłowych, kierowniczych. Z tego względu jest ważne, jakiemu ludzkiemu elementowi dane będzie pierwszeństwo. Chodzi o to, aby tym szybciej pracownik awansował, im jest dzielniejszy i bardziej wartościowy i żeby na wyższe stanowiska przedostawali się ludzie posiadający istotne kwalifikacje do ich zajmowania. Aby pod tym względem nie popełnić szczególnie ciężkich omyłek, trzeba mieć na uwadze, że są dwie zasadnicze cechy, które powinni posiadać kandydaci na stanowiska kierownicze: zdolność twórczego myślenia i umiejętność dodatniego oddziaływania na otoczenie. Gdy z jednej strony stanowiska kierownicze obejmują ludzie nie posiadający tych cech lub gdy — z drugiej strony — ludzie obdarzeni tymi cechami nie przedostają się na wyższe stanowiska — w obu wypadkach ciężkie straty ponosi kraj i instytucja. A jednak dzieje się tak w licznych wypadkach. Prof. Milewski, dyrektor Instytutu Naukowego Organizacji i Kierownictwa, pisał niedawno w jednym ze swych znanych artykułów w „Przeglądzie Organizacji": „Kierownicze stanowiska powierzane bywają z sadystycznym niejako upodobaniem i niemal z reguły jednostkom chemicznie ze zdolności twórczego myślenia wypranym".

Awansowanie ma ponadto o tyle ważne znaczenie, że stanowi w pracy zawodowej silny i niezbędny bodziec. Najemny pracownik umysłowy nie zachęcany drogą awansowania zniechęca się po pewnym czasie do pracy, a szczególnie wartościowi pracownicy nie wyróżnieni w porę przez kierownictwo instytucji ośmieszają się w oczach współkolegów. Stąd też zjawiska przemijających uzdolnień są zawsze wynikiem błędów kierownictwa. W miesięczniku „Bank" jakże słusznie pisał p. B. Szczepański: Ludzie zamiłowani „zostali gruntownie zniechęceni do bankowości skutkiem specyficznego stosunku władz bankowych do personelu". Błędy w awansowaniu marnują najdzielniejszy ludzki element, a bez dzielnych ludzi nie obejdzie się żadna wielka instytucja, ani żaden system. Ślepi wykonawcy, usłużni familianci, nadskakujący i protegowani spryciarze rzadko kiedy bywają dzielnymi ludźmi.

Oto w najogólniejszych zarysach zasady zdrowej polityki personalnej, które winny być stosowane w każdej wielkiej instytucji przez wzgląd na dobro jej samej i całego społeczeństwa. Stosowanie ich w praktyce — jeśli chodzi o instytucje zatrudniające pracowników umysłowych — wymaga gruntownej i osobistej znajomości ogółu pracowników przez osoby decydujące w sprawach personalnych. Brak tej znajomości powoduje liczne błędy i przeoczenia. Mam to głębokie przekonanie, że tylko formalnie zagwarantowany udział przedstawicieli pracowników w pracach nad sprawami personalnymi może ustrzec instytucję od niedociągnięć, które zawsze są równoznaczne ze stratą społeczną. Umożliwienie pracownikom wykazania swej inicjatywy i pomysłowości w różnych dziedzinach działalności wielkich instytucyj dało wszędzie bardzo dodatnie rezultaty i stało się pierwszorzędnym czynnikiem postępu. To też są podstawy do przypuszczenia, że udział przedstawicieli pracowników w pracach personalnych byłby bezwątpienia wielce pożyteczny. Przyznanie pracownikom Banku Francji prawa uczestnictwa przez swych delegatów we wszelkich pracach dotyczących personelu stanowi przykład godny naśladowania przez wszystkie instytucje zatrudniające pracowników umysłowych. Tylko udział przedstawicieli pracowników w kwalifikowaniu personelu może usunąć ukryte błędy i niesprawiedliwości w tej dziedzinie i przyczynić się do bardziej ekonomicznego rozporządzania siłami ludzkimi.

Wprowadzenie pewnego rodzaju „samorządu personalnego" w formie przede wszystkim udziału przedstawicieli zrzeszenia zawodowego w pracach nad kwalifikowaniem personelu stanowi istotny postęp w porównaniu z dotychczasowym przestarzałym systemem tajnego kwalifikowania pracowników. System ten, w którym jaskrawa niesprawiedliwość i niska złośliwość odgrywają poważną rolę, nie znajdując znikąd żadnej korektury, służy wszędzie do wprowadzania w błąd czynników decydujących w wielkich instytucjach przez niesumiennych kierowników placówek. Pojąć nie można, dlaczego zasada opierania się na możliwie wszechstronnych materiałach przy podejmowaniu decyzji w każdej dziedzinie zawodowej nie znajduje zastosowania w polityce personalnej i dlaczego przy kwalifikowaniu poszczególnych pracowników dotychczas jest wystarczająca tajna i jednostronna opinia bezpośredniego kierownictwa, będącego niejednokrotnie w konflikcie z danym pracownikiem, a nie jest zupełnie zasięgana opinia przedstawicieli korporacji zawodowej. Emerson w swym dziele o „12 zasadach wydajności" słusznie zaleca posługiwanie się w możliwie szerokim zakresie „radą fachową" dla uniknięcia błędów. Zapewnienie przedstawicielstwu pracowników Banku Francuskiego stosownego udziału w pracach nad sprawami personalnymi jest nie tylko przejawem demokratyzacji pokrewnej nam instytucji, ale — co jest charakterystyczne — jest także pięknym wyrazem zrealizowania idei emersonowskiej w jednej z najtrudniejszych dziedzin administracji bankowej.

J. W.

PARADOKSY PODATKOWE

PODATEK „OD OŚWIATY" — RAŻĄCE ANOMALIE

Mało kto z poza Banku wie o tym, że pod względem podatkowym my, pracownicy Banku Polskiego, znajdujemy się w sytuacji bardzo dziwnej i anormalnej. Jesteśmy bowiem uważani równocześnie za urzędników prywatnych, opłacających normalny podatek dochodowy od uposażeń, oraz za pracowników publicznych, gdyż płacimy również t. zw. specjalny podatek dochodowy, obowiązujący zasadniczo urzędników państwowych. A więc dla Urzędu Skarbowego posiadamy dwie kieszenie, jedną pracownika prywatnego, a drugą urzędnika państwowego. Gdybyśmy chociaż otrzymywali po... dwie pensje!

Skutek tego krzywdzącego nas ustosunkowania się ze strony ustawodawcy podatkowego jest taki, że gdy prokurent banku prywatnego, domu bankowego lub komunalnej kasy oszczędności, zarabiający np. zł 900.— miesięcznie (dane zaczerpnięte z protokółów rewizyjnych tych instytucyj), płaci podatku dochodowego zł 82.80, to jego kolega z Banku Polskiego od tej samej pensji zapłaci tytułem podatku dochodowego normalnego zł 82.80 i specjalnego zł 90.— czyli łącznie aż zł 172.80. A więc pracownik Banku Polskiego płaci od tego samego dochodu przeszło dwa razy tyle podatku, co pracownicy innych instytucyj finansowych. Jak gdyby „w nagrodę" za to, że pracuje w pierwszej instytucji bankowej w kraju.

Trzeba dodać, że od jednej i tej samej pensji płacimy jeszcze trzeci rodzaj podatku, mianowicie t. zw. podatek kumulacyjny, który jest wymierzany z dołu po upływie roku podatkowego czyli od dochodów już zjedzonych. Wskutek wprowadzenia tego ostatniego podatku przy wypłatach wszelkiego rodzaju dodatkowych wynagrodzeń nigdy nie wiadomo, jaką część sumy trzeba będzie w przyszłości — niezależnie od potrącenia podatku dochodowego i specjalnego — zwrócić tytułem kumulacji. Niekiedy podatek kumulacyjny wyniesie więcej, niż kwota dodatkowego wynagrodzenia i wtedy przyjęcie tegoż wynagrodzenia po prostu się nie opłaca. Jednak, aby tak postąpić, musi się z góry obliczyć, ile wynosi podatek kumulacyjny, a nie wszyscy pracownicy są należycie obznajmieni z zasadami wymiaru tego podatku. A więc dochodzi do takich anomalij, że podatek stanowi kwotę wyższą od wynagrodzenia podlegającego opodatkowaniu.

Albo weźmy np. podatek od zwrotu wpisów szkolnych, który możnaby nazwać podatkiem „od oświaty". Jak wiadomo, w zakresie szkoły powszechnej istnieje przymus szkolny; jednak Państwo nie jest na razie w możności dostarczyć odpowiedniej ilości bezpłatnych szkół publicznych, wskutek czego pracownicy Banku np. na terenie Warszawy są zmuszeni posyłać swe dzieci do szkół prywatnych, które pobierają wysokie opłaty za naukę. Bank zwraca pracownikom 3/4 opłat szkolnych, bonifikaty te jednak są traktowane przez Urzędy Skarbowe jako dodatkowy dochód pracownika, podlegający opodatkowaniu na równi z dochodem normalnym.

A przecież bonifikaty te w żadnym razie nie są dodatkowym dochodem, gdyż stanowią zwrot opłat za naukę w prywatnych szkołach, które spełniają swe funkcje niejako w zastępstwie szkolnictwa państwowego i z konieczności wypełniają lukę powstałą wskutek braku odpowiedniej ilości bezpłatnych szkół państwowych. Więc gdzież tu mowa o dodatkowym dochodzie?

Od wpisów szkolnych płaci się zatem 3 rodzaje podatku, tak — jak od każdego innego dochodu. Znam wypadek, przypuszczalnie nieodosobniony, ze od zł 260.—, zwróconych przez Bank w ciągu roku szkolnego, podatki od tychże zwrotów wyniosły... zł 170.— czyli 65%.

Mimowoli przypominają mi się moje czasy szkolne przed wojną w Małopolsce, wówczas wchodzącej w skład państwa zaborczego, o ustroju bynajmniej nie demokratycznym. Opłaty za moją naukę w szkole powszechnej i w gimnazjum łącznie, czyli razem w ciągu 12 lat nauki, wyniosły znacznie mniej, niż zł 170.— Tylko dzięki temu edukacja moja nie skończyła się na szkole powszechnej.

A teraz samego podatku od wpisów szkolnych za jeden tylko rok szkolny płaci się zł 170.—! Podatku od zwrotu przez pracodawcę opłat szkolnych! I to w państwie własnym, niepodległym, w Rzeczypospolitej, a więc w ustroju demokratycznym, dla którego powszechna i bezpłatna oświata powinna być jednym z zasadniczych celów i podstaw działalności.

A sposób wymierzania podatku od wypłat z Funduszu Zwrotnego. Przecież dopłaty Banku (tylko one podlegają opodatkowaniu) mają miejsce co miesiąc i właśnie co miesiąc powinny być one opodatkowane, a nie jednorazowo w momencie wypłaty, jak to się u nas praktykuje. Przy tym ostatnim systemie powoduje to z krzywdą dla nas nadmierną progresję skali podatkowej i przyczynia się do niesłusznie wysokiej kumulacji podatku.

Przy obliczaniu podatków od należności za godziny nadliczbowe lub od wypłat dodatkowych, wobec nagłej progresji skali podatkowej, zdarza się często, że kwoty potrąconych podatków przekraczają sumę należności. W tych wypadkach, jeśli pracownik nie zrzeknie się należnego mu wynagrodzenia lub bonifikaty, zmuszony jest dopłacać do listy płacy z własnych funduszów za sam fakt figurowania na niej, spowodowany np. przepracowaniem godzin dodatkowych. W licznych wypadkach pracownicy zrzekają się należnych im sum. Skarb Państwa traci z powodu chęci nadmiernego opodatkowania pracownika, uniemożliwiając mu jednocześnie podjęcie należnego wynagrodzenia. Nie jest możliwe, aby takie były istotne intencje ustawodawcy. Tkwi w tym jakiś błąd, wymagający wyjaśnienia.

Poruszone tu sprawy powinny być dokładnie zbadane przez Zarząd Główny przy współudziale radcy prawnego Zrzeszenia. Przede wszystkim należałoby stwierdzić, czy pobieranie podatków i sposób ich obliczania znajduje we wszystkich przypadkach dostateczne uzasadnienie w obowiązujących przepisach prawnych, czy też niektóre z nich opierają się tylko na swoistej interpretacji ustaw przez Urzędy Skarbowe w sensie niekorzystnym dla podatnika. Sądzę, że w obecnej chwili są to kwestie dla nas najbardziej żywotne i aktualne, wymagające niezwłocznego wyświetlenia.

Tym bardziej, że zanosi się na..... nowe podatki. Jakoś szczęśliwie ominął nas nowy podatek komunalny,

ale czy na długo? Przecież zapowiedziano już oficjalnie, że w jesieni nastąpi „reforma“ podatku dochodowego; co w naszych warunkach oznacza „reforma“ podatku, wiemy dobrze.

Trzeba ponadto wziąć pod uwagę cały wachlarz obciążeń t. zw. „dobrowolno-przymusowych“. Właśnie niedawno dowiedzieliśmy się ze sprawozdania Ogólno-Polskiego Komitetu Pomocy Zimowej, że my, pracownicy, daliśmy 117% sumy zadeklarowanej na Pomoc Zimową, gdy np. kupcy i rolnicy wpłacili niewiele ponad 30% zgłoszonych kwot, a wolne zawody wpłaciły od mieszkań zaledwie 8% preliminowanych sum. W „nagrodę“ mamy w roku bieżącym płacić na Pomoc Zimową... już we wrześniu.

Tymczasem samo Zrzeszenie występuje ciągle z nowymi projektami składek na cele społeczne, z nigdy nie kończącym się łańcuchem obciążeń dodatkowych.

Czas najwyższy zastanowić się gruntownie nad tym. Czas zapytać się samego siebie, czy przy obecnych uposażeniach i nadmiernie wysokich podatkach jesteśmy naprawdę w stanie płacić z naszych pensyj coś więcej ponad ustawowe świadczenia. Czy w obecnej nad wyraz ciężkiej sytuacji finansowej kolegów wolno Zrzeszeniu występować z nowymi obciążeniami, choćby na bardzo szlachetne i godne poparcia cele. Przecież najważniejszym i głównym celem Zrzeszenia jest obrona zawodowych interesów swych członków, a dopiero dalszym zadaniem jest akcja społeczna i dobroczynna.

Nie wolno nam o tym zapominać!

„D e l t a“.

ODDŁUŻENIE

NAJPILNIEJSZYM ZADANIEM ZRZESZENIA

Aby odpowiedzieć na pytanie, jakie jest najpilniejsze zadanie Zrzeszenia w chwili obecnej, zwróciłem się o opinię do z górą 30 kolegów, pracujących wraz ze mną w tym samym Oddziale. Na tej podstawie stwierdzam z całą stanowczością, że najpilniejszym zagadnieniem wymagającym szybkiego rozwiązania jest oddłużenie ogółu pracowników, które w innych instytucjach, dzięki pomocy władz kierowniczych, zostało pomyślnie załatwione.

Olbrzymia większość pracowników naszego Banku jest nadmiernie zadłużona, ale fakt ten jest zupełnie zrozumiały, jeśli uwzględnić, że przed kilku laty wszyscy mieliśmy dwa razy większe uposażenie, niż obecnie. W stosunku prostym do uposażenia kształtowała się wysokość zaciągniętych długów. Dług stosunkowo niewielki przy poprzednim uposażeniu stał się nieznośnym i niemożliwym do spłacenia po niespodziewanych i niesłychanych obniżkach naszych uposażeń. Znaleźliśmy się niemal wszyscy w położeniu katastrofalnym. Poza tym, chyba nikt nie łudził się tym, że pracownik, któremu nagle, z jednego miesiąca na drugi, oberwano połowę pensji, mógł natychmiast ograniczyć swą stopę życiową. Musiał przecież nadal mimo zmniejszonej pensji płacić przez szereg miesięcy raty za meble uprzednio nabyte w okresie wyższego uposażenia, musiał stopniowo, a nie nagle zmniejszać rozmiary zapomóg udzielanych bezrobotnym członkom rodziny, musiał jeszcze przez kilka miesięcy wydawać na utrzymanie tyle co poprzednio, zanim większe mieszkanie zmienił na mniejsze, sprzedał część mebli i t. p. Ale wydając to samo—co poprzednio przez szereg miesięcy przy zarobku o połowę mniejszym, każdy wepchnięty został wbrew własnym intencjom w długi. Tylko nieliczni pracownicy, posiadacze osobistych majątków, uniknęli zadłużenia.

Z dotychczasowej akcji oddłużeniowej na terenie Banku, zakrojonej na skalę zupełnie niewspółmierną do rozmiarów katastrofy, skorzystało zaledwie około 100 osób, — powiedzmy szczerze — osób nie obawiających się t. zw. ludzkiego gadania i osób, które znalazły się istotnie w sytuacji bez wyjścia. Ale pozostała większość pracowników znajduje się w sytuacji analogicznej albo niewiele lepszej i wprawdzie może jeszcze w najbliższym czasie nie umrzeć, ale żyć także normalnie nie może.

Sprawa nie jest już paląca, ale piekąca. Jeśli nie przyjdzie jakaś na szeroką skalę zakrojona pomoc — to do końca naszego wieku męskiego, naszej pracy w Banku, będziemy oddawali większość naszych zarobków na spłatę długów, zaciągniętych w dobie lepszej koniunktury, i będziemy w społeczeństwie pariasami, którzy nie będą mogli brać udziału w życiu kraju, ale którzy będą musieli przechodzić obok tego życia.

Aby rozwiązać sprawę oddłużenia, trzeba:

1) uzyskać na tę akcję większy bezprocentowy kredyt długoterminowy, w celu skomasowania długów wszystkich pracowników i rozłożenia ich na dogodne spłaty;

2) przywrócić wypłatę jednomiesięcznej bilansowej pensji, płatnej przed Wielkanocą, która w latach poprzednich była przeznaczana przez pracowników na spłatę długów i której zniesienie sprawiło, że długi te stały się obecnie nie do zniesienia.

Tutaj w Oddziałach nikt nie wierzy, aby należycie umotywowane starania Zarządu Głównego nie zostały uwzględnione przez obecne Władze Banku. Koledzy moi proszą mnie o zaznaczenie, że według ich zdania, Zarząd Główny powinien w tej niesłychanie ważnej sprawie zwrócić się bezpośrednio do samego Pana Prezesa naszego Banku, o którego przychylnym ustosunkowaniu się do pracowników tyle nam mówili na Oddziałach nasi delegaci po powrocie ze Zgromadzenia. Akcja oddłużeniowa jest niczym innym, jak likwidacją skutków obniżki płac.

A — t y ń s k i

PRZEPISOZNAWSTWO ODDZIAŁOWE

Artykuł niniejszy zamieszczamy, uwzględniając życzenia licznych Kolegów, którzy niedawno wstąpili do Banku Polskiego.

Myśli zawarte w poniższym artykule są wyrazem osobistych poglądów autora.

Redakcja

Gruntowna znajomość przepisów obowiązujących jest warunkiem niezbędnym sprawnej i celowej pracy oddziałowej. Błędne jest mniemanie, że przepisy, regulując zakres i formy działalności, krępują pożyteczną inicjatywę. Nie przepisy same, ale ich niezbyt gruntowna znajomość staje się niekiedy przyczyną powstrzymania się od akcji nakazanej okolicznościami w obawie przed popełnieniem nieprawidłowości.

Wstępem do przepisoznawstwa jest przede wszystkim uświadomienie sobie ilości i charakteru przepisów. Poniżej podaję próbę szczegółowego wyliczenia i logicznej klasyfikacji przepisów obowiązujących w Banku Polskim.

Z punktu widzenia zakresu zastosowania poszczególnych przepisów dzielą się one wyraźnie na przepisy: podstawowe, uzupełniające i specjalne.

Schemat klasyfikacji i wyszczególnienie Przepisów obowiązujących w Banku Polskim.

	Podział według zakresu zastosowania	Podział z punktu widzenia Władzy wydającej przepisy Wyszczególnienie	
Przepisy obowiązujące w Banku Polskim.	I Przepisy podstawowe	**1 Przepisy wydawane przez Władze Państwowe:**	
		a. Statut Banku Polskiego.	
		b. Rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej o stabilizacji złotego i w sprawie ustroju pieniężnego.	
		2 Przepisy wydawane przez Radę Banku:	
		a. Przepisy dla Rady Banku.	
		b. Przepisy dla Dyrekcji Banku.	
		c. Przepisy Służbowe Banku Polskiego.	
		d. Przepisy Emerytalne Banku Polskiego.	
		e. Przepisy postępowania dyscyplinarnego.	
		f. Przepisy dla Zarządu Funduszu Emerytalnego	
		3 Przepisy wydawane przez Dyrekcję Banku:	Przepisy o szczególnym znaczeniu dla pracy Oddziałów
		a. Przepisy o wykonywaniu czynności bankowych.	
		b. Instrukcje Służbowe.	
	II Przepisy uzupełniające.	c. Okólniki i wprowadzone przez nie wydawnictwa obowiązujące.	
		d. Listy Okrężne.	
		e. Wiadomości Banku Polskiego.	
	III Przepisy specjalne.	f. Przepisy dla Komisji Rewizyjnych.	
		g. Przepisy dla Wydziałów Dyrekcji.	
		h. Protokóły Zjazdów Dyrektorów Oddziałów, nie mające charakteru obowiązującego.	

Z punktu widzenia Władzy, która je wydaje, przepisy dzielą się: na wydawane przez Władze Państwowe, przez Radę Banku i przez Dyrekcję Banku.

W zestawieniu powyższym, obejmującym przepisy wydawane wyłącznie dla Banku lub przez Bank, pominięto celowo prawodawstwo ogólne, które w pracy bankowej oczywiście obowiązuje, niezależnie od przepisów wyżej wymienionych. Z zakresu prawa materialnego znajdują szerokie zastosowanie wszystkie działy prawa prywatnego: prawo handlowe, wekslowe (i czekowe), hipoteczne i cywilne ze szczególnym uwzględnieniem prawa o zobowiązaniach i prawa spadkowego. Z zakresu prawa formalnego obowiązuje w szczególności znajomość postępowania przed sądami cywilnymi.

Z pośród wszystkich przepisów, obowiązujących w Banku Polskim, w praktyce oddziałowej szczególne znaczenie posiadają Przepisy o wykonywaniu czynności bankowych i Instrukcje Służbowe oraz Okólniki, Wiadomości Banku Polskiego i t. zw. Listy Okrężne.

Przepisy o wykonywaniu czynności bankowych, traktujące o „kredycie zastawowym“, wydane zostały na miejsce Instrukcji Służbowej cz. I, która dotyczyła tej samej dziedziny pracy bankowej, to też w praktyce Przepisy te nadal nazywane są Instrukcją. Poza Przepisami obowiązują Instrukcje Służbowe cz. II — VII. Przepisy i Instrukcje stanowią zbiór podstawowych prawideł, jakimi należy kierować się w pracy oddziałowej, przy czym prawidła te dotyczą tych form pracy, które w zasadzie nie ulegają częstym zmianom.

Przepisy i Instrukcje Służbowe są pod względem objętości najobszerniejszymi przepisami z pośród wszystkich obowiązujących w Banku, to też gruntowne opanowanie ich jest możliwe jedynie przy wszechstronnej praktyce oddziałowej.

Instrukcje ulegają stałej redukcji wobec wprowadzania nowych, zwięźlej opracowanych Przepisów i w związku z wydawaniem Okólników, w nowy sposób regulujących tok pracy oddziałowej. Niemniej jednak, nawet po uwzględnieniu wszystkich unieważnień (całych stron i poszczególnych wierszy), zarządzonych do połowy czerwca 1937 roku, Instrukcje stanowią nadal obszerną literaturę, jak to ilustruje poniższe zestawienie:

Instrukcje Część:	Data wprowadzenia w życie:	Ilość stron rzeczywista:	Ilość stron treści aktualnej:
I (Przepisy)	2. I. 1934	34	34
II	28. X. 1922*)	94	77
III	1. II. 1926	26	23½
IV	1. VII. 1926	194	94½
V	26. VI. 1928	97	71½
VI	15. VII. 1929	81	70
VII	20. V. 1930	60	42
Razem:		586**)	412½**)

Dostosowywanie form działalności Banku do zmieniających się warunków oraz zawiadamianie pracowników o decyzjach Władz Banku dokonywa się na podstawie Okólników, notatek w Wiadomościach Banku Polskiego i Listów Okrężnych.

*) Uwaga: Końcową część Instrukcji cz. II o obrocie żyrowo-clearingowym wprowadzono w życie z dniem 1. V. 1923 r.

**) Cyfry przybliżone.

Okólniki — o ile można sądzić z ich charakteru — wydawane są w sprawach zasadniczych, ogólnego znaczenia dla Banku, gdy treść ich ma na dłużej pozostać obowiązującą.

Listy Okrężne — natomiast — ukazują się w sprawach stosunkowo mniejszej doniosłości, niekiedy o charakterze lokalnym lub sporadycznym, a treść ich zazwyczaj szybko traci swą aktualność.

Wiadomości Banku Polskiego, jako źródło przepisów uzupełniających, straciły na znaczeniu. Ostatnio jedynie uzupełnienia Spisu Formularzy zamieszczane w Wiadomościach posiadają znaczenie z punktu widzenia przepisoznawstwa oddziałowego.

Okólniki, Listy Okrężne i notatki z Wiadomości Banku Polskiego, jakie zostały wydane przed 1 stycznia 1933 roku, zawarte są w Zbiorze Obowiązujących Okólników i Zarządzeń Banku Polskiego, który ukazał się w formie książkowej; natomiast — wydane po dniu 1 stycznia 1933 roku są rozsyłane wyłącznie w oryginałach. Dla celów ewidencyjnych oraz w celu ułatwienia w posługiwaniu się przepisami uzupełniającymi, wydany został Skorowidz Obowiązujących Okólników i Zarządzeń, podzielony na 20 działów według rodzajów czynności bankowych.

Pracownicy odnotowują numery, daty i tytuły zarządzeń w odpowiednich działach skorowidza, stosownie do wypisanych na zarządzeniach cyfr klasyfikacji działowej. Ostatnio kwalifikują się do odnotowania wyłącznie Okólniki. Liczba obowiązujących w dniu 15 czerwca 1937 roku Okólników, Listów Okrężnych i notatek z Wiadomości Banku Polskiego jest dość znaczna, jak to wynika z poniższego zestawienia ilości sztuk całkowicie aktualnych przepisów i częściowo unieważnionych.

Rok wydania zarządzenia	Okólniki	Notatki w Wiadomościach Banku Polskiego.	Listy Okrężne
	Ilość sztuk		
1920	2	—	—
1921	1	—	—
1922	2	—	—
1923	6	—	—
1924 P. K. K. P.	3	—	1
1924 B-k Polski	5	2	—
1925	4	4	1
1926	5	8	3
1927	9	8	1
1928	17	16	5
1929	17	12	3
1930	17	13	3
1931	22	17*)	3
1932	23	10*)	2
1933	37	1*)	1
1934	28	—	—
1935	45	—	—
1936	41	—	—
1937 do 15. VI.	23	—	—
Razem:	307	91	23**)

Warunki prawidłowego posługiwania się przepisami o szczególnym znaczeniu dla pracy Oddziałowej są następujące:

*) Bez uzupełnień spisu formularzy, który w następnych latach przestano odnotowywać w Skorowidzu.

**) Cyfra ta nie obejmuje Listów Okrężnych z lat 1933—37, które nie były doręczone pracownikom.

A. Zgromadzenie kompletu tych przepisów;
B. Przeprowadzenie w nich skreśleń i uzupełnień;
C. Stosowanie właściwej metody czytania przepisów i ich odnotowywania;
D. Umiejętny sposób podręcznego przechowywania materiałów.

A. Zgromadzenie wszystkich przepisów wyszczególnionych na wstępie tego rozdziału jest bardzo wskazane dla każdego, kto by chciał zapoznać się z całokształtem prawideł rządzących naszą Instytucją. W zastosowaniu do codziennej pracy oddziałowej szczególnie niezbędne jest posiadanie następujących przepisów:

1. Przepisy o wykonywaniu czynności bankowych (Część: Kredyt Zastawowy).
2. Instrukcje Służbowe część II (wydana przez P.K.K.P.), III, IV, V, VI i VII.
3. Zbiór obowiązujących Okólników i Zarządzeń Banku Polskiego wydanych przed 1-ym stycznia 1933 roku.
4. Komplety Okólników i Wiadomości Banku Polskiego wydanych po dn. 1 stycznia 1933 roku.
5. Skorowidz obowiązujących Okólników i Zarządzeń.

Listy Okrężne wydane po dn. 1 stycznia 1933 roku nie są pracownikom dostarczane. Można natomiast korzystać ze zbioru urzędowego, znajdującego się w każdym Oddziale.

B. Wymienionymi przepisami nie można posługiwać się w pracy bez uprzedniego doprowadzenia ich do stanu aktualności przez uwzględnienie unieważnień i poprawienie tekstów.

Najprostszym sposobem zaktualizowania przepisów jest upodobnienie ich do egzemplarzy urzędowych, znajdujących się w każdym Oddziale, przez mechaniczne dokonanie tych samych skreśleń i dopisków. Jednak tego rodzaju postępowanie jest niewskazane z tego względu, że nie sprzyja zapoznawaniu się z przepisami i że nie wyklucza popełnienia omyłek, gdyż nie wszystkie urzędowe zbiory przepisów są wolne od usterek. O wiele pewniejsze jest samodzielne uporządkowanie przepisów i porównanie własnych egzemplarzy z urzędowymi.

Uporządkowanie przepisów wymaga dokonania poprawek formalnych i merytorycznych.

Poprawki formalne są następujące:

1. Wniesienie do Zbioru Obowiązujących Okólników i Zarządzeń (t. zw. „Ceratki“) poprawek wymienionych na czerwonej kartce, załączonej do Zbioru, zatytułowanej: „Zauważone błędy w druku...“. Kartka ta powinna być przyklejona do okładkowej strony Zbioru.
2. Skreślenie w Skorowidzu Obowiązujących Okólników i Zarządzeń w rubryce „Uwagi“ wzmianek o unieważnieniu pewnych części niektórych zarządzeń oraz w rubryce „Treść zarządzenia“— numerów stronic, zamieszczonych w nawiasach przy tytułach notatek z Wiadomości Banku Polskiego. Wzmianki te i uwagi stały się nieaktualne z chwilą wydania Zbioru.
3. Uzupełnienie Spisu Rzeczy w Instrukcji Służbowej cz. II rozdziałem końcowym o obrotach przekazowych i Spisu Rzeczy w Instrukcji Służbowej cz. IV rozdziałem D p.t. „Dyskonto warrantów“.
4. Wpisanie do Skorowidza numerów, dat i tytułów zarządzeń wydanych po dniu 1 stycznia 1933 r.

Poprawki merytoryczne wypływają z treści Okólników. Większość z nich w swej części końcowej zawiera wyraźne dyspozycje dotyczące unieważnienia części lub całości poprzednio wydanych przepisów lub ich uzupełnienia.

Unieważnienia części Instrukcyj Służbowych nie nastręczają żadnych dodatkowych obowiązków, podobnie jak unieważnienie części poprzednio wydanych Okólników, notatek z Wiadomości Banku Polskiego lub Listów Okrężnych. W tym ostatnim wypadku nawet odnotowywanie częściowego unieważniania w rubryce „Uwagi" w Skorowidzu jest niepraktyczne.

Natomiast unieważnienia całości niektórych Okólników, notatek lub Listów Okrężnych wymagają jednoczesnego skreślenia danego przepisu ze wszystkich działów Skorowidza, w jakich figurują, oraz, o ile unieważnienie dotyczy przepisu zamieszczonego w Zbiorze — również ze Spisu Rzeczy tego Zbioru, z wyjątkiem niektórych notatek z Wiadomości Banku Polskiego, których ze Spisu Rzeczy wykreślać nie należy. Spis ten bowiem wymienia powyższe notatki, o ile noszą ten sam numer i datę, tylko w jednej pozycji, bez względu na ich ilość. Unieważnienia całych działów w Instrukcjach wymagają również odpowiedniego poprawienia Spisu Rzeczy danej Instrukcji.

Unieważnienia dobrze jest dokonywać przez przekreślenie czerwonym ołówkiem i odnotowanie przy tekście zakreślonym numeru i roku Okólnika zalecającego unieważnienie.

(Ważne jest dla ogólnego zorientowania się w charakterze unieważnień, że tylko treść pozytywna unieważnionych przepisów traci moc obowiązującą, natomiast ich treść negatywna nadal pozostaje w mocy, to znaczy przepisy unieważnione przez zarządzenie, które z kolei zostaje anulowane, nie odzyskują mocy obowiązującej).

Uzupełnienia Okólników, notatek w Wiadomościach Banku Polskiego i Listów Okrężnych nie nastręczają zazwyczaj żadnych trudności. Natomiast uzupełnienia Instrukcyj Służbowych niekiedy nie mogą być natychmiast dokonane z powodu braku dokładnego określenia strony i wiersza, którego dotyczą. W tym wypadku można odnotować numer, rok i tytuł Okólnika wnoszącego poprawkę na wstępie paragrafu lub rozdziału, którego dotyczą. W późniejszym terminie, przy okazji czytania danej części Instrukcji, można odpowiednie poprawki należycie przeprowadzić. Uzupełnienia najlepiej jest odnotowywać w krótkiej formie na marginesie odpowiedniej strony Instrukcji, przy czym dobrze jest posługiwać się ołówkiem zwyczajnym, aby w razie późniejszego unieważnienia danego uzupełnienia, można go było łatwo wytrzeć.

C. Po dokonaniu skreśleń, poprawek, uzupełnień i odnotowań można dopiero posługiwać sie przepisami, bez obawy zaznajamiania się z tekstami nieobowiązującymi.

Zaznajomienie się z przepisami regulującymi pracę oddziałową, a w szczególności zapamiętanie szczegółów w nich zawartych, stanowi dużą pracę, chociażby przez wzgląd na dużą ilość i różnorodność przepisów. Poza tym, częste powoływanie się w przepisach na używane w Oddziałach formularze i dokumenty sprawia, że opanowanie tak rozległego materiału wydaje się prawie niemożliwe bez odbycia wszechstronnej praktyki oddziałowej. Ale nawet w tym wypadku, pracując w jednym z resortów Oddziału, można niezupełnie dobrze oceniać znaczenie nowych zarządzeń, dotyczących innych działów pracy. Przy okazji objęcia nowej funkcji czy też konieczności przeprowadzenia kontroli w dziale, w którym dawno nie pracowało się, brak należytego zorientowania w nowo wydanych przepisach daje się wyraźnie odczuć. Zachodzi wówczas konieczność szybkiego odnalezienia przepisów, rządzących daną dziedziną pracy. Do tego celu służy w pierwszym rzędzie Skorowidz Obowiązujących Okólników i Zarządzeń i Spisy Rzeczy w Instrukcjach oraz wydawane corocznie Skorowidze Okólników i Wiadomości Banku Polskiego. Te ostatnie, jako obejmujące każdorazowo tylko jeden rok, nie pozwalają orientować się w całokształcie przepisów.

Skorowidz Obowiązujących Okólników i Zarządzeń oraz Spisy Rzeczy w Instrukcjach, ułatwiają odnalezienie przepisu według poszczególnych zagadnień lub działów pracy. Gdy jednak zachodzi potrzeba ustalenia całokształtu przepisów odnoszących się do pewnych, bardziej określonych stron pracy Oddziałowej daje się odczuć brak stosownych źródeł.

Tworzenie tych źródeł w miarę czytania poszczególnych przepisów jest zupełnie łatwe przy użyciu systemu prowadzenia specjalnych skorowidzów, dostosowanych do indywidualnych potrzeb i zainteresowań. Wielu pracowników naprzykład może interesować całokształt przepisów, dotyczących poszczególnych formularzy oddziałowych, lub szczegółowy przegląd i klasyfikacja czynności Oddziału, albo ścisłe wyliczenie kompetencji kierowników Oddziałów według obowiązujących przepisów.

Posiadanie odpowiednich informacyj w tym względzie w stanie zawsze aktualnym nie przedstawia trudności, o ile prowadzi się stosowny skorowidz formularzowy, spis czynności lub przegląd kompetencji stale uzupełniany w miarę ukazywania się nowych przepisów. Prowadzenie tego rodzaju wypisów wymaga podkreślenia ołówkiem kolorowym — w czasie czytania danego zarządzenia — numeru formularza, nazwy czynności lub wyrazów dotyczących kompetencji kierownictwa, a następnie poczynienia stosownych odnotowań w przeznaczonych na ten cel zeszytach. Skromny czas na ten cel poświęcony pozwala następnie na dużą swobodę w operowaniu przepisami.

Na podstawie tego, co powyżej powiedziano o aktualizowaniu przepisów i ich czytaniu, można ustalić następujący tok zaznajamiania się z nowowydawanymi Okólnikami:

1. Odnotowanie numeru, daty i tytułu Okólnika w Skorowidzu;
2. Przeczytanie Okólnika z jednoczesnym podkreśleniem szczegółów kwalifikujących się do odnotowania w podręcznych wypisach;
3. Poczynienie w przepisach poprzednio wydanych skreśleń poprawek, uzupełnień i odnotowań;
4. Dokonanie wypisów według podkreśleń uskutecznionych w czasie czytania Okólnika.

(Dla osób, którym może przypaść w udziale opracowanie projektów Okólników, jest wskazane ponadto po przeczytaniu każdego Okólnika odnować jego numer i rok we wszystkich tych przepisach, które w treści nowego Okólnika zostały powołane.

Dzięki temu systemowi, przy anulowaniu poprzednio wydanych Okólników, można łatwo orientować się, w jakich przepisach na dany Okólnik powołano się. Ma to duże znaczenie z tego względu, że Okólnik anu-

lujący winien w zupełności zastąpić Okólnik anulowany. Tak np. Ok. 45/35 jest powołany w treści Ok. 1/36 i Ok. 42/36; Ok. 39/35 w treści Ok. 46/35; Ok. 31/35 w treści Ok. 45/35 i Ok. 42/36 i t. p.).

D. Jednym z warunków prawidłowego posługiwania się przepisami jest umiejętność podręcznego przechowywania materiałów. W tym względzie panuje duża różnorodność sposobów. Jeśli chodzi o Instrukcje, to do największych błędów zaliczyć wypada oprawianie kilku Instrukcyj w jedną księgę, co ogromnie utrudnia poszukiwanie odpowiednich paragrafów i uniemożliwia usuwanie unieważnionych części Instrukcji. Poza tym niepraktyczne jest uzupełnianie Instrukcji atramentem, co wymaga w razie zmian w treści uzupełnień zaklejania ich wobec niemożności wymazania. Błędem jest również dokonywanie uzupełnień przez wklejanie między strony Instrukcji części lub całych Okólników, w oryginale lub odpisie, co powoduje t. zw. „pęcznienie" Instrukcji i ogromnie utrudnia orientację.

Co do przechowywania Okólników i Wiadomości Banku Polskiego — to zdaje się, że do błędów zaliczyć można oprawianie zebranych z całego roku Okólników lub Wiadomości w osobne tomy, uniemożliwiające wysortowywanie unieważnionych zarządzeń.

Z pośród wielu stosowanych sposobów najpraktyczniejsze okazało się: 1) oprawianie Instrukcji, każdej z osobna w cienką, ale mocną oprawę płócienną, 2) uzupełnianie ich przez odnotowywanie zwykłym ołówkiem numeru, roku i krótkiej treści Okólników na marginesie właściwych stronic, 3) przechowywanie Okólników i Wiadomości Banku Polskiego w dwu osobnych segregatorach widełkowych, 4) pilne wysortowywanie z segregatora Okólników unieważnionych.

Wiadomości Banku Polskiego można corocznie zdejmować z widełek i, związawszy sznurkiem, przeciągniętym przez otwory, przechowywać kompletami. Natomiast Okólniki z lat 1933 — 36, po zupełnym wyrzuceniu unieważnionych, mieszczą się swobodnie w jednym segregatorze.

Prawidłowa gospodarka przepisami wymaga ścisłej kontroli posiadanych Okólników i Wiadomości Banku Polskiego i dokonanych odnotowań. W tym celu należy co pewien czas uzgadniać ilość aktualnych zarządzeń wymienionych w Zbiorze i wydanych po dniu 1 stycznia 1933 r. z ich ilością, wymienioną w Skorowidzu po odrzuceniu skreślonych. Kontrolę wszelkich odnotowań najlepiej dokonywać przez odhaczanie odpowiednich dyspozycyj zawartych w Okólnikach.

X.

NASZA KRONIKA

Pożegnanie. W końcu maja odbyło się w Centralnej Księgowości pożegnanie kol. dr-a Stefana Mizińskiego, zasłużonego działacza zrzeszeniowego, a ostatnio prezesa Koła Warszawskiego, w związku z jego odjazdem do Oddziału w Piotrkowie na stanowisko pierwszego firmanta. Piękne i serdeczne przemówienie okolicznościowe wygłosił kierownik Biura Centralnej Księgowości kol. Adolf Szulc. Odjeżdżającemu wręczyli koledzy cenną pamiątkę z odpowiednią dedykacją.

Wypłaty z F.S.D. na wyp. śm. Wysokość zapomóg w r.b. z F.S.D. na wyp. śm. kształtowała się następująco: po ś. p. G. Malewskim — zł 2.810.—, po ś. p. A. Ławickim — zł 2.806.—, po ś. p. K. Lampe — zł 2.808.— i po ś. p. M. Jennerze — zł 2.810.—

Komunikaty Zarządu Głównego. Obecny Zarząd Główny Zrzeszenia od początku swej kadencji wydał następujące komunikaty:

Nr. 1 o ukontytuowaniu się i podziale prac wśród członków Zarządu,

Nr. 2 obejmuje uchwały XVIII Zgromadzenia Delegatów, dotyczące dobrowolnego opodatkowania się zrzeszonych na budowę Szkoły-Pomnika w Terpiłowiczach, F. O. N. oraz obowiązującej wszystkich zrzeszonych opłaty na „Nasz Świat",

Nr. 3 zawiadamia o śmierci członka F. S. D. na wyp. śm. Zast. Dyr. Oddziału B. P. w Równem ś. p. Mieczysława Jennera,

Nr. 4 omawia: zmianę sekretarza Zarządu Głównego, sprawę zaliczek, sprawę pożyczek z funduszów Zarządu Głównego, dodatek do podatku dochodowego na rzecz samorządów, 80%-wą bonifikatę podatku specjalnego od opłat szkolnych i od godzin nadliczbowych, budowę Szkoły-Pomnika Imienia Marszałka Józefa Piłsudskiego w Terpiłowiczach.

Nowi członkowie. Z dniem 1 czerwca r.b. zostali przyjęci w poczet członków Zrzeszenia następujący kol. kol.: *z Warszawy* — Cywiński Kazimierz, Karbowska Helena, Seifertowa Kazimiera, Sidorowicz Witold, *z Bydgoszczy* — Massalska Alicja, *z Gdyni* — Kornecki Władysław, Suchodolska Janina, Zubek Mieczysław, *z Gniezna* — Linke Tadeusz i *z Łodzi* —Krzyształowski Stanisław oraz Paszkiewicz Mieczysław.

Sprawa zaległych składek członkowskich. Ze względów zasadniczych Zarząd Główny nie zwalnia od obowiązku uiszczania zaległych składek członkowskich, w myśl § 7 Statutu, członków wstępujących z opóźnieniem do Zrzeszenia; ustalił tylko, że składki zaległe powinny być uiszczane—niezależnie od składki bieżącej—w ratach miesięcznych w wysokości co najmniej $\frac{1}{4}$% od pensji miesięcznej brutto, t.j. w wysokości połowy składki bieżącej.

Ze „Zjednoczenia". Do Władz „Zjednoczenia" zostali delegowani z ramienia naszej Organizacji: do Rady Naczelnej — kol. kol. K. Kawęcki, A. Czaplicki i A. Filipecki, do Zarządu — kol. kol. B. Olexy, W Kozicki i A. Mglej oraz do Komisji Rewizyjnej — kol. Z. Majewski.

Z Funduszu Emerytalnego. W dn. 19 i 20 maja odbyło się posiedzenie Zarządu Funduszu Emerytalnego, na którym poza sprawami natury formalno-organizacyjnej rozpatrywano podania o udzielenie zapomóg, przy czym na ogółem 20 podań — 14 załatwiono odmownie.

Radca prawny Zrzeszenia. Zarząd Główny zaangażował stałego radcę prawnego Zrzeszenia, w osobie p. adw. Włodzimierza Szczepańskiego, który będzie bezpłatnie udzielał członkom Zrzeszenia porad prawnych w sprawach zawodowych — każdorazowo za odpowiednim pismem Zarządu Głównego.

„Konieczne jest..., aby..., więź solidarności zespalała Was w jedną całość z Bankiem Polskim, abyście, mówiąc o nim, mogli śmiało mówić: — My — i aby Bank ze swej strony, mówiąc o sobie, miał na myśli nie tylko swój kapitał, swe interesy, ale także i ten żywy, myślący organizm społeczny, który tworzą wszyscy pracujący dla ogółu, dla Banku i przez Bank."

Z przemówienia p. Naczelnego Dyrektora Dr. Leona Barańskiego na XVIII Zgromadzeniu Delegatów.

PRZEGLĄD PISM

„Gazeta Polska" formułuje światopogląd nowego pokolenia pracowników umysłowych

W dwóch artykułach, opatrzonych cyframi St. Rz., zamieszczonych w „Gazecie Polskiej" z dn. 1 ub. m. Nr. 150 i z dn. 3 ub. m. Nr. 152, wyrażone zostały myśli, będące doskonaym sformułowaniem światopoglądu, jaki coraz bardziej rozpowszechnia się w sferach pracowniczych. Ze światopoglądem tym należy się coraz bardziej liczyć z uwagi na to, iż stał się on motorem postępowania wielu jednostek.

W artykule p. t. „Światopogląd społeczny" czytamy:

„Błąd tkwi, naszym zdaniem, w przyjmowaniu założenia, że człowiek kieruje się *jedynie* chęcią zysku materialnego, że, mając pewną swobodę wyboru pracy, zawsze wybiera tę, która mu da największy dochód".

„Człowiek dba więc o to, aby mieć największe dochody i najwięcej konsumować, ale również o to, by godziny pracy dały mu maksimum zadowolenia".

„Im jednostka jest bardziej twórcza i aktywna (t. j. im silniej odczuwa potrzebę wyładowania swej ruchliwości i twórczego pracowania), tym większą będzie przywiązywać wagę do satysfakcji, jaką jej dać może praca, a stosunkowo mniejszą wagę do jej lukratywności".

„Stawiamy hipotezę, że rozpowszechnia się wśród ludzi i pogłębia światopogląd, który możnaby nazwać — przez parafrazę „światopoglądu emerytalnego" — „*światopoglądem społecznym*"..... „Twierdzimy, że czynnik zadowolenia z pracy wzrasta w swym znaczeniu i coraz silniej wpływa na decyzje ludzkie".

W następnym artykule p. t. „Zysk zdematerializowany" autor pisze:

„Człowiek chce otrzymać jak najwięcej wzamian za swą pracę. Czego *jak najwięcej?* Czy tylko i wyłącznie wartości materialnych? Czy zadowolenie płynące ze świadomości, że bierze się udział w tworzeniu dzieł, co do których chce się, aby powstały i istniały — czyż zadowolenie takie nie jest wartością zupełnie realną, choć nie materialną"?. *(Podkreślenia Redakcji „Gazety Polskiej").*

OD REDAKCJI

Organizowanie pisma. W dniu 29 ub. m. Redakcja zwróciła się do Zarządów Kół z prośbą o pomoc przy ustalaniu listy współpracowników-korespondentów „Naszego Świata". Równocześnie rozesłano do Kół: 1) „Informacje dla współpracowników", 2) „Biuletyn Nr. 1 dla korespondentów", 3) deklaracje i 4) ankietę. Tylko połowa Kół nadesłała do Redakcji deklaracje wypełnione przez osoby, przyrzekające swą współpracę, dlatego też w numerze bieżącym nie można było podać pełnej listy współpracowników „Naszego Świata" z Oddziałów.

Wynik ankiety. Ankieta, skierowana przez Redakcję do współpracowników-korespondentów, obejmowała dwa pytania: 1) „Jakie jest — zdaniem Szanownego Kolegi — najważniejsze aktualne zadanie, do którego rozwiązania Zrzeszenie musi przede wszystkim dążyć?" i 2) „Od spełnienia jakich warunków — zdaniem Szanownego Kolegi — zależy pomyślna realizacja postulatów zrzeszeniowych?" Odpowiedzi na ankietę nadeszły z 22 Kół, przy czym dwie z nich, najlepiej opracowane z punktu widzenia naszego organu, zostały zamieszczonę w tym numerze p. t. „Najważniejsze zadanie Zrzeszenia" i „Od czego zależy realizacja postulatów zrzeszeniowych". Ponadto cenne uwagi zawierają odpowiedzi nadesłane z Kół w Łomży, Tomaszowie Mazowieckim, Ostrowie, Częstochowie, Sosnowcu i Chorzowie. Odpowiedzi te wykorzystamy w następnych numerach naszego pisma.

Konkurs „Naszego Świata". Jak wiadomo — ostatnia Redakcja „Naszego Świata" przed zawieszeniem wydawnictwa ogłosiła konkurs na artykuł naukowy lub publicystyczny. Na konkurs ten nadesłano sporą ilość prac, mimo to jednak nie został on rozstrzygnięty na razie ze względów natury technicznej, później zaś z powodu zamknięcia pisma. Obecna Redakcja bada materiały, dotyczące tego konkursu, i w następnym numerze pisma poda sposób likwidacji tej imprezy.

Kol. Z. M. z Wydz. Zagr. Pracę Szanownego Kolegi w sprawie „Sloganu" wykorzystamy w następnym numerze „Naszego Świata".

Dział Wyjaśnień Fachowych. W następnym numerze „Naszego Świata" wznawiamy „Dział Wyjaśnień Fachowych, w którym udzielać będziemy odpowiedzi na skierowane do Redakcji pytania w sprawach zawodowych.

Wydawca: Zarząd Główny Zrzeszenia Pracowników Banku Polskiego.
Redaktor odpowiedzialny: dr Walery Zbijewski. Sekretarz Redakcji: Leonard Michnowski.

Redakcja i Administracja — Warszawa — Sekretariat Zarządu Gł. Zrzesz. Prac. B. P. Ul. Żabia 5 m. 3 Tel. 2-00-74.
Redakcja przyjmuje interesantów w soboty o godz. 13.30—14.

Cena pojedyńczego egzemplarza „NASZEGO ŚWIATA" zł. 1.— dla członków Zrzeszenia zł. 0.30

Sal. Szkoła Rzem., Dział Grafiki, Warszawa, Ks. Siemca 6, Tel. 5-37-72